

## PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PP. LONDON SUMATERA INDONESIA, Tbk MEDAN

Endang Haryati<sup>1\*</sup> & Jessica Debora Sibarani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan

Telp. 061-7322634 Fax. 061-7322649

\*E-Mail : endangharyatijoe@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 94 responden dan pengumpulan data diperoleh dari metod kuisioner serta studi pustaka dan metode analisis datanya dilakuka secara komputerisasi. Hasil penelitian ini terbukti dari : uji validitas dan reabilitas instrumen, koefisien korelasi ( $R$ ), koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji  $f$ , uji  $t$ , dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis validitas, semua item pernyataan dikatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan hasil uji reabilitas, semua item pernyataan dikatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha  $> 0,06$ . Untuk uji korelasi nilai  $R$  sebesar 0,945 artinya terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, hasil  $R$  square mampu menjelaskan 89,2% variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, hasil uji  $F$  dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $77,353 > 1,99$ ) maka  $H_0$  di tolak itu berarti bahwa semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen hasil analisis uji  $t$  dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada variabel instruktur ( $2,717 > 1,663$ ), teknik latihan ( $3,503 > 1,663$ ), dan metode penilaian latihan ( $10,262 > 1,663$ ),  $H_0$  ditolak variabel instruktur, teknik latihan dan metode penilaian secara persial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (dependen). Hasil analisis linier berganda  $Y = -0,615 - 0,772X_1 - 1,822X_2 - 0,057X_3 + 0,504X_4 - 304X_5 + 0,161X_6 + 0,582X_7 + 2,210X_9$  mengandung arti indikator jumlah dan kualifikasi peserta Latihan ( $X_6$ ), Instruktur ( $X_7$ ), Teknik Latihan ( $X_8$ ), dan metode penilaian latihan ( $X_9$ ) mempunyai kegiatan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja.

**Kata Kunci : Pelatihan, Produktivitas Kerja, Sumber Daya.**

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset bagi setiap perusahaan, karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pelatihan (*training*) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rony Salinding (2011), dalam Judul Skripsi *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap*

*Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT ERAJAYA SWASEMBADA CABANG MAKASAR* dengan variabel bebas ( $X$ ) terdiri dari metode pelatihan ( $X_1$ ), isi pelatihan ( $X_2$ ), kemampuan instruktur/pelatih ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan yang menghasilkan variabel metode pelatihan merupakan yang paling berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PP. London Sumatra Indonesia Tbk Medan, penulis melihat banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Salah satu upaya untuk mencapai produktivitas kerja karyawannya, PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk secara terus menerus melakukan program pelatihan karyawan serta mengikutseratakan para karyawannya pada kursus dan seminar yang dilaksanakan didalam maupun diluar perusahaan. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penulis akan melakukan penelitian

dengan metode analisis regresi linear berganda dan data diolah secara statistik dengan menggunakan alat uji statistik program SPSS versi 17,0 for windows. Untuk lebih memperjelas masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini maka peneliti akan merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan batasan masalahnya yaitu bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan *asset* yang harus diperhatikan, dipertahankan serta ditingkatkan kualitas kerjanya.

Manullang (2012), mengatakan istilah sumber daya manusia atau kepegawaian, mengandung arti, yaitu: keseluruhan orang yang bekerja pada suatu organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau sumber daya manusia, di dalam suatu organisasi.

Untuk peningkatan kemampuan, keterampilan serta produktivitas kerja sumber daya manusia yang ada, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia tersebut.

Sehingga Samsudin (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat di ambil kesimpulan bahwa manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, sehingga mampu menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas yaitu dengan memberikan berbagai bentuk pelatihan kepada karyawan serta menciptakan sistem kerja, pembagian kerja, serta menempatkan orang

yang tepat pada pekerjaan yang tepat (*The right man on the right place*) serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

### **Pelatihan**

Sumber daya manusia memerlukan pelatihan untuk memperbaharui kemampuan yang mereka miliki. Karena pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu untuk mengembangkan karyawan agar terampil, terdidik, dan terlatih secara professional serta siap pakai dalam bidangnya masing-masing.

Byars dan Rue (Siti dan Heru, 2010) mengatakan pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara Manullang (2012), mengatakan apabila seseorang akan mengerjakan suatu tugas yang asing baginya, maka perlu terlebih dahulu, untuk mempelajari bagaimana caranya mengerjakannya. Karena seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik, apabila tidak dipelajari terlebih dahulu.

Pelatihan yang efektif akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan, bukan hanya biaya (*cost*), tetapi merupakan investasi dalam *asset* manusia pada suatu perusahaan yang akan menguntungkan keseluruhan perusahaan.

Teguh dan Rosidah (2009), pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, dengan kata lain pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Kemudian Sutrisno (2009) mengatakan pelatihan yaitu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja.

### **Pentingnya Pelatihan**

Seorang karyawan yang baru saja bekerja disebuah perusahaan harus diberikan pelatihan (*training*) agar karyawan tersebut mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ia miliki dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi pelatihan juga harus diberikan kepada karyawan yang sudah lama

bekerja dalam upaya mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Manullang (2012), para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik, serta dapat bekerja lebih efisien, apabila sebelum mereka bekerja, mereka menerima latihan terlebih dahulu, di bawah pengawasan seorang pengawas instruktur yang ahli.

Lebih lanjut, Samsudin (2010) juga menjelaskan beberapa faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Angkatan Kerja, terdiri dari dan orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada.
- b. Persaingan Global, perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.
- c. Perubahan yang Cepat dan Terus-menerus, di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.
- d. Masalah Alih Teknologi, alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.
- e. Perubahan Demografi, perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis.

## Prinsip Pelatihan

Berdasarkan pengalaman dan penyelidikan yang sudah lama dijalankan mengenai latihan, Manullang (2012) telah menghasilkan sembilan prinsip latihan yaitu:

- a. *Individual differences*, setiap orang yang mengikuti latihan, memiliki perbedaan baik dari latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keinginan. Oleh karena itu, waktu, sifat dan cara latihan harus direncanakan dan dilaksanakan sedemikian rupa, sehingga nantinya, latihan tersebut dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi orang-orang yang telah mengikuti latihan. Dengan kata lain, perbedaan dari setiap orang yang mengikuti latihan, harus mendapatkan perhatian, baik dalam perencanaan latihan, maupun dalam pelaksanaan latihan, sehingga latihan dapat benar-benar memberikan manfaat yang cukup besar bagi orang-orang yang mengikuti latihan.
- b. *Relation to job analysis*, untuk semua jabatan tertentu, *job specification* menjelaskan pendidikan yang bagaimana, harus dimiliki calon pekerja, agar tugasnya dapat berhasil dilaksanakan. Oleh karena itu, bahan-bahan yang diajarkan dalam pendidikan, harus berhubungan erat dengan apa yang dinyatakan dalam *job specification* jabatan dari setiap orang yang akan mengikuti latihan. Jadi salah satu, asas latihan yang penting yaitu supaya pendidikan atau latihan, dihubungkan erat dengan *job analysis*, dari jabatan yang kelak akan dipangku oleh setiap orang yang akan mengikuti latihan.
- c. *Motivation*, orang akan bersungguh-sungguh untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, apabila memiliki daya perangsang. Demikian juga bagi setiap orang yang akan mengikuti latihan, akan bersungguh-sungguh, jika mereka melihat ada daya perangsang, seperti dengan menaikkan upah atau menaikkan kedudukan pegawainya, apabila pegawai tersebut, benar-benar mengikuti latihan dengan baik.
- d. *Active participation*, sewaktu mengikuti latihan, orang atau pegawai yang mengikutinya, harus turut aktif mengambil bagian di dalam pembicaraan, karena pendidikan bukan hanya dijalankan seperti sistem belajar di perkuliahan, tetapi pendidikan harus dijalankan dengan memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran antara si pelatih atau pemberi pendidikan dengan orang yang di latih, sehingga orang yang di latih dapat selalu aktif berpikir selama proses latihan berlangsung.
- e. *Selection of trainees*, di antara pengikut latihan, terdapat perbedaan baik dalam latar

belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Maka untuk menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar, maka calon pengikut latihan harus terlebih dahulu diseleksi, sehingga latihan dapat diberikan kepada mereka yang benar-benar memiliki minat dan kemauan untuk mengikuti latihan, agar latihan tersebut dapat berhasil dilakukan.

- f. *Selection of trainer*, salah satu asas penting dari latihan atau pendidikan, yaitu tersedianya tenaga pelatih yang terdidik, berminat dan yang mempunyai kesanggupan untuk mengajar. Dalam memberikan pendidikan atau latihan haruslah tenaga pengajar yang diseleksi juga. Efektifnya suatu latihan atau pendidikan, tergantung juga kepada ada atau tidaknya perhatian dan kesanggupan mengajar dari pelatih latihan tersebut.
- g. *Trainer training*, para pelatih harus juga telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Dengan demikian, salah satu asas juga penting dalam pendidikan yaitu para pelatih telah terlebih dahulu mendapat didikan sebagai pelatih.
- h. *Training methods*, metode latihan harus sesuai dengan jenis latihan yang diberikan, misalnya metode pemberian kuliah tidak dapat diberikan bagi para mandor, meskipun cara tersebut dapat digunakan pada jenis pendidikan yang lain.
- i. *Principles of learning*, dalam pemberian program pendidikan juga harus memperhatikan metode pendidikan yang bagaimana harus digunakan dalam pemberian pendidikan tersebut.

#### Metode Pelatihan

Berhasil atau tidaknya suatu pelatihan, juga dalam hal menentukan apakah pelatihan yang dilakukan sudah efektif atau tidak, hal tersebut dipengaruhi oleh metode pelatihan yang digunakan.

Samsudin (2010) mengatakan bahwa berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut:

- a. *In-house* atau *on-site training*, *In-house training* (IHT) berupa on the job training, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (ideo, tape, dan satelit), dan instruksi yang berbasis komputer.
- b. *External* atau *outside training*, *External training* terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.

Sedangkan berdasarkan kategori karyawan, pelatihan dapat berupa program orientasi karyawan baru, pelatihan umum

secara ekstensif, pelatihan jobspesifik, praktik, pelatihan peralatan, dan prosedur operasi.

Sementara Siti dan Heru (2010) menjelaskan beberapa metode pelatihan yaitu:

- a. *On-the-job training* (OJT), *On-the-job training* (OJT) umumnya diberikan oleh karyawan senior atau manajer. Karyawan diberikan petunjuk oleh pelatih bagaimana melaksanakan pekerjaan dan mereka mengikuti melakukannya di bawah pengawasan pelatihnya tersebut.
- b. *Job Rotation*, *Job rotation* merupakan salah satu bentuk dari OJT yang kadang-kadang disebut sebagai *cross training*. Di dalam job rotation, seorang karyawan mempelajari beberapa pekerjaan yang berbeda di dalam unit kerja atau departemennya dan melakukan pembelajaran untuk setiap pekerjaan yang berbeda tersebut masing-masing dalam periode waktu tertentu.

#### Metode Penilaian Pelatihan

Berhasil atau tidaknya pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan perlu diukur, agar perusahaan mengetahui program pelatihan yang dilakukan sudah baik atau belum.

Manullang (2012) menjelaskan ada empat jenis pendekatan untuk mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap suatu program latihan, yaitu:

1. Reaksi, untuk dapat mengevaluasi suatu latihan dalam suatu session atau topik pembicaraan yaitu dengan cara mengetahui reaksi dari peserta terhadap latihan tersebut, secara keseluruhan. Reaksi tersebut dapat ditentukan dengan meminta peserta mengisi daftar evaluasi dan meminta peserta mengisi lembaran reaksi. Form lembaran reaksi tersebut dapat juga diisi oleh Pimpinan Penyelenggara Latihan atau oleh seorang atau beberapa orang staff, yang khusus ditugaskan untuk ini dan yang langsung mengobservasi sewaktu proses latihan berlangsung.
2. Pelajaran, pendekatan untuk mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap suatu program latihan, dapat juga diketahui dari pengetahuan, sikap dan keahlian apa yang telah dipelajari, selama program latihan tersebut berlangsung atau dengan kata lain, hal ini juga dapat diketahui dengan dua cara, yaitu:
  - a. Meminta peserta latihan untuk mendemonstrasikan mengenai pengetahuan apa yang telah dipelajarinya.
  - b. Mengadakan *pre* dan *post test*  
Dengan cara (a) sudah menunjukkan hasil yang nyata, sedangkan dengan cara (b) masih belum, sehingga apabila

- dilakukan penilaian dengan cara (b), maka harus dibandingkan hasil dari *pre* dan *post test* agar dapat diketahui pengetahuan apa yang telah dipelajarinya.
3. Tingkah laku peserta, pendekatan untuk mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap suatu program latihan, dapat juga diketahui dari perubahan tingkah laku peserta, selama program latihan tersebut berlangsung atau dengan kata lain, ada beberapa pedoman yang dapat digunakan, yaitu:
    - a. Mengadakan penilaian secara sistematis, dengan membandingkan sebelum pelaksanaan latihan dan setelah pelaksanaan latihan.
    - b. Penilaian pelaksanaan dilakukan oleh satu atau beberapa pihak, yaitu:
      - Peserta latihan
      - Atasan dari peserta latihan
      - Bawahan peserta latihan
      - Teman-temannya atau orang-orang yang paham, mengenai cara pelaksanaan pekerjaan tersebut.
    - c. Penilaian latihan, dilakukan setelah tiga bulan diberikan kesempatan kepada peserta latihan, untuk mempraktekkan apa yang telah dipelajarinya.
  4. Hasil, tujuan dari program latihan, dapat dinyatakan berhasil, apabila peserta latihan tersebut, dapat merealisasikan satu atau beberapa hasil sebagai berikut:
    - Meningkatkan jumlah keuntungan.
    - Menurunkan jumlah biaya.
    - Menurunkan *turn over*.
    - Menurunkan jumlah absen.
    - Meningkatkan kualitas dan kuantitas dan lain sebagainya.
- Sementara Samsudin (2010) mengatakan beberapa alasan program pelatihan harus dievaluasi adalah sebagai berikut:
- a. Memastikan bahwa pelatihan benar-benar merupakan sarana atau tindakan yang tepat dalam usaha untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas perusahaan sehingga dapat disejajarkan dengan sarana atau tindakan-tindakan lain yang umumnya digunakan dalam perusahaan.
  - b. Memastikan bahwa dana yang digunakan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan karena sudah melalui berbagai evaluasi dan telaah secara mendalam.
  - c. Membantu memperbaiki desain program pelatihan di masa yang akan datang.
  - d. Membantu dalam menentukan metode pelatihan yang paling tepat.

## Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir keseluruhan perusahaan. Untuk itu berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan.

Sinungan (2009), pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Sementara Sinungan (2009) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Nanang Fattah (Yuniarsih dan Suwatno, 2013), konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

## Pengukuran Produktivitas Kerja

Penilaian dan pengukuran kinerja merupakan bagian penting dalam menentukan tingkat produktivitas seseorang.

Yuniarsih dan Suwatno (2013), produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas.

Sementara Sinungan (2009) menjelaskan secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yakni:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada saran/tujuan.

## Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan maka perlu dilakukan pelatihan.

Samsudin (2010), tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Dengan kata lain, tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian pelatihan dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang kuat, karena dengan adanya pelatihan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk yang beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani No.2 Medan, Sumatera Utara.

Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian adalah data primer. Data diperoleh penulis secara langsung dari PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk melalui pengisian angket/kuesioner yang masih perlu diolah terlebih dahulu sebelum disajikan.

Adapun sumber data yang digunakan penulis adalah data Internal. Pada penelitian ini diperoleh data langsung dari PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan yang berjumlah 123 orang.

### Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel yang penulis gunakan adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (e = 5% = 0,05)

Sehingga perhitungan sampel untuk penelitian ini adalah :

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,05)^2} = 94,07 \text{ (dibulatkan menjadi 94 responden)}$$

### Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang penulis lakukan sebagai berikut:

#### a. Kuesioner

Sugiyono (2010) mengatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jumlah kuesioner yang penulis berikan kepada responden berdasarkan jumlah sampel dari populasi yang ada dalam objek penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang dibuat dalam bentuk *checklist*.

Tabel 1. Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Penguasaan materi selama pelatihan berlangsung.		√			

Sumber : Sugiyono (2010)

Dimana:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

RG = Ragu-ragu (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

b. Studi Pustaka, data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, buku yang memuat teori-teori serta bahan pustaka lainnya yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.

### Definisi Operasional variabel

Yaitu unsur penelitian yang memberikan penjelasan mengenai variabel-variabel operasional yang akan diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah pelatihan dan produktivitas kerja.

1. Variabel independen (Pelatihan) mengarah pada suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku,

keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya agar dapat berkembang ke tingkat yang lebih tinggi sesuai dengan kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan. Indikator yang penulis gunakan pada operasional dalam pelatihan

ada 9 yaitu tujuan latihan, tanggung jawab terhadap latihan, subjek atau materi latihan, waktu dan jadwal latihan, lokasi atau tempat latihan, jumlah dan kualifikasi peserta latihan, instruktur, teknik latihan dan metode penilaian latihan.

**Tabel 2.** Definisi Operasional Variabel Independen

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber Data	
Pelatihan Variabel X	Pelatihan adalah apabila seseorang akan mengerjakan suatu tugas yang asing baginya, maka perlu terlebih dahulu untuk mempelajari bagaimana caranya mengerjakannya. Karena seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik apabila tidak dipelajari terlebih dahulu. (Marihot Manullang, 2012)	1. Tujuan latihan	1.1 Memperbaiki moral pegawai	Likert	PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan	
			1.2 Meningkatkan pengawasan			
			1.3 Menambah keterampilan			
		2. Tanggung jawab terhadap latihan	2.1 Perusahaan menunjuk seseorang yang bertanggung jawab dalam program latihan	Likert		
		3. Subjek atau materi latihan	3.1 Memahami dan memotivasi pegawai	Likert		
			3.2 Komunikasi yang efektif			
			3.3 Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah			
			3.4 Orientasi dan latihan bagi pegawai baru			
			3.5 Memelihara disiplin pegawai			
		4. Waktu dan jadwal latihan	4.1 Jadwal latihan yang tepat	Likert		
			4.2 Waktu istirahat dalam jadwal latihan tepat			
			4.3 Lamanya latihan			
		5. Lokasi atau tempat latihan	5.1 Fasilitas bagi peserta latihan	Likert		
			5.2 Suasana yang kondusif			
			5.3 Latihan sering dilaksanakan di tempat kerja			
		6. Jumlah dan kualifikasi peserta latihan	6.1 Menentukan jumlah peserta	Likert		
			6.2 Para peserta agak homogen			
			6.3 Syarat-syarat untuk peserta latihan			

7. Instruktur	7.1	Pengetahuan yang mendalam mengenai topik yang akan dibahas	Likert
	7.2	Paham akan berbagai metode <i>training</i>	
	7.3	Adanya keinginan untuk mengajar	
	7.4	Dapat memberikan memotivasi kepada peserta latihan	
8. Teknik latihan	8.1	Memahami peserta latihan	Likert
	8.2	Menunjukkan cara melakukan pekerjaan	
	8.3	Pelaksanaan percobaan pekerjaan oleh peserta latihan	
	8.4	Memberi bimbingan	
9. Metode penilaian latihan	9.1	Reaksi	Likert
	9.2	Pelajaran	
	9.3	Tingkah laku peserta	
	9.4	Hasil	

2. Variabel dependen (Produktivitas Kerja) mengacu dalam pengertian perilaku dimana produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa untuk terus berkembang, memberikan kontribusi positif sehingga bisa menampilkan diri sebagai individu produktif.

**Tabel 3.** Definisi Operasional Variabel Dependen

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber Data
<b>Produktifitas Kerja Variabel Y</b>	Produktifitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan ( <i>continuous improvement</i> ), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini. (Yuniarsih dan Suwanto, 2013)	1. Faktor Internal	1.1 Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional 1.2 Struktur dan desain pekerjaan 1.3 Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target 1.4 Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas 1.5 Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (trigger) kreativitas dan inovasi 1.6 Perlakuan menyenangkan yang	Likert	PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan



			bisa diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja		
			1.7 Praktik manajemen yang diterapkan pimpinan		
			1.8 Lingkungan kerja yang ergonomis		
			1.9 Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai		
			1.10 Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama		

### Hipotesis

Sugiyono (2012) mengatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini di gambarkan dengan asumsi sebagai berikut:

- $H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Pelatihan) secara simultan, dengan variabel terikat (Produktivitas Kerja)
- $H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Pelatihan) secara simultan, dengan variabel terikat (Produktivitas Kerja)

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

- Uji Validitas Instrumen

Sugiyono (2010) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur, apa yang seharusnya diukur.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut tidak valid.

- Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas menggunakan koefisien *cronbach's Alpha* dengan kriteria jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai *alph cronbach*  $> 0,6$  maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Sekaran (Priyatno, 2012) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik atau reliabel.

### Analisis Korelasi Ganda (R)

Yaitu digunakan untuk menyatakan derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 4.** Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011)

### Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Yaitu digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

### Uji Koefisien Secara Simultan (Uji F)

Priyatno (2012) Uji serentak atau F-test digunakan untuk menguji apakah variabel

independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima

#### Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2012), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$
- $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2012), Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_n.X_n$$

Keterangan:

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika  $X_1X_2X_n = 0$
- $b_1b_2b_n$  = Koefisien Regresi
- $X_1X_2X_n$  = Variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk yang beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani No.2 Medan, Sumatera Utara pada mulanya adalah salah satu anak perusahaan *Horrison & Crosfield*, London yang beroperasi di Medan. Sejalan dengan perkembangan, baik masa penjajahan Belanda, Jepang sampai pada masa kemerdekaan dan masa pembangunan saat ini, perusahaan di Indonesia khususnya di kawasan Sumatra Utara banyak mengalami perkembangan. Kesempatan ini diambil oleh *Horrison & Crossfield Ltd*, yang berdiri sejak tahun 1884 di London dan beroperasi di Indonesia pada tahun 1906.

Pada tahun 1962 perusahaan ini memperluas bidang usahanya dengan mengadakan penggabungan diantara perusahaan perkebunan Inggris yang memiliki beberapa kebun di Sumatera Utara. Dengan adanya penggabungan ini di bentuklah PT PP. London Sumatra Indonesia.

## Kegiatan Perusahaan

PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dengan kegiatan usaha mencakup pembudidayaan, pemanenan, dan pengolahan kelapa sawit, karet, coklat, teh, serta penjualan bibit kelapa sawit yang bermutu tinggi. PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk juga mengelola lahan perkebunan milik masyarakat yang disebut dengan plasma.

Selain perkebunan, PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk juga memiliki beberapa unit pabrik pengolahan yang berlokasi didalam areal kebun untuk mengolah semua produk yang dihasilkan oleh kebun-kebun milik sendiri. Hal itu bertujuan untuk mencapai efisiensi kerja serta mempermudah pengolahan dan penghematan biaya khususnya biaya angkut.

## Deskripsi Data Penelitian

Penulis memberikan kuesioner kepada karyawan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 94 orang. Karakteristik responden yang diperoleh dari kuesioner yang telah penulis berikan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 94 orang total responden 61,7% atau 58 orang berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan 38,3% atau 36 orang berjenis kelamin perempuan.

**Table 5.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	58	61,7
Perempuan	36	38,3
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil penelitian (2015, diolah)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa dari 94 orang total responden 1,1% atau 1 orang yang berusia 20-25 tahun, 13,8% atau 13 orang berusia 25-30 tahun, 38,3% atau 36 orang berusia 30-35 tahun dan 46,8% atau 44 orang berusia >35 tahun.

**Table 6.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-25 tahun	1	1,1
25-30 tahun	13	13,8
30-35 tahun	36	38,3
>35 tahun	44	46,8
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil penelitian (2015, diolah)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa dari 94 orang total responden 35,1% atau 33 orang yang berpendidikan SMA/Sederajat, 63,8% atau 60 orang Sarjana (S1) dan 1,1% atau 1 orang Pasca Sarjana (S2).

**Table 7.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/Sederajat	33	35,1
Sarjana (S1)	60	63,8
Pasca Sarjana (S2)	1	1,1
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil penelitian (2015, diolah)

## Hasil Jawaban Kuesioner

### Variabel Pelatihan (X)

#### a. Tujuan Latihan (X1)

1. Program pelatihan dilakukan untuk memperbaiki moral pegawai

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 50,0% atau 47 orang, setuju 39,4% atau 37 orang, dan ragu-ragu 10,6% atau 10 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar program pelatihan yang dilakukan adalah untuk memperbaiki moral pegawai.

**Tabel 8.** Jawaban Responden Indikator Tujuan Latihan pada Pernyataan 1

X1_1	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	10	10,6	30	0,32
S	37	39,4	148	1,6
SS	47	50	235	2,5
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>413</b>	<b>4,42</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

2. Pelatihan meningkatkan mutu pengawasan

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 60,6% atau 57 orang, setuju 34,0% atau 32 orang, dan ragu-ragu ada 5,3% atau 5 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan mutu pengawasan.

**Tabel 9.** Jawaban Responden Indikator Tujuan Latihan pada Pernyataan 2

X1_2	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	5	5,3	15	0,16
S	32	34	128	1,4
SS	57	60,6	285	3,03
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>428</b>	<b>4,59</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

3. Pelatihan menambah keterampilan pengawasan dari para peserta latihan dan lain sebagainya

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 50,0% atau 47 orang dan setuju 39,4% atau 37 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu. Ini berarti bahwa pelatihan menambah keterampilan pengawasan dari para peserta latihan.

**Tabel 10.** Jawaban Responden Indikator Tujuan Latihan pada Pernyataan 3

X1_3	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	0	0	0	0
S	37	39,4	148	1,6
SS	57	60,6	285	3,03
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>433</b>	<b>4,63</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

#### b. Tanggung Jawab Terhadap Latihan (X2)

1. Perusahaan menetapkan seseorang yang bertanggung jawab dalam program pelatihan

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 44,7% atau 42 orang, setuju 50% atau 37 orang, dan ragu-ragu 5,3% atau 5 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden setuju apabila perusahaan menetapkan seseorang yang bertanggung jawab dalam program pelatihan.

**Tabel 11.** Jawaban Responden Indikator Tanggung Jawab Terhadap Latihan pada Pernyataan 1

X2_1	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	5	5,3	15	0,16
S	47	50	188	2
SS	42	44,7	210	2,23
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>413</b>	<b>4,39</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

**c. Subjek atau Materi Latihan (X3)**

1. Materi yang disampaikan harus memotivasi pegawai

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 45,7% atau 43 orang, setuju 48,9% atau 46 orang, dan ragu-ragu 5,3% atau 5 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden setuju apabila materi yang disampaikan memotivasi pegawai.

**Tabel 12.** Jawaban Responden Indikator Subjek atau Materi Latihan pada Pernyataan 1

X3_1	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	5	5,3	15	0,16
S	46	48,9	184	1,96
SS	43	45,7	215	2,3
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>414</b>	<b>4,42</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

2. Materi pelatihan berdampak komunikasi yang efektif di antara pegawai

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 67% atau 63 orang dan setuju 33% atau 31 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu. Ini berarti bahwa materi pelatihan berdampak komunikasi yang efektif di antara pegawai.

**Tabel 13.** Jawaban Responden Indikator Subjek atau Materi Latihan pada Pernyataan 2

X3_2	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	0	0	0	0
S	31	33	124	1,32
SS	63	67	315	3,35
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>439</b>	<b>4,67</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

3. Memudahkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 51,1% atau 48 orang, setuju 43,6% atau 41 orang, dan ragu-ragu 5,3% atau 5 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Ini berarti pelatihan memudahkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

**Tabel 14.** Jawaban Responden Indikator Subjek atau Materi Latihan pada Pernyataan 3

X3_3	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	5	5,3	15	0,16
S	41	43,6	164	1,7
SS	48	51,1	240	2,55
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>419</b>	<b>4,41</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

4. Materi pelatihan sesuai dengan orientasi dan latihan bagi pegawai baru

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 60,6% atau 57 orang dan setuju 39,4% atau 37 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu. Ini berarti bahwa materi pelatihan sesuai dengan orientasi dan latihan bagi pegawai baru.

**Tabel 15.** Jawaban Responden Indikator Subjek atau Materi Latihan pada Pernyataan 4

X3_4	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	0	0	0	0
S	37	39,4	148	1,57
SS	57	60,6	285	3,03
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>433</b>	<b>4,60</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

5. Pelatihan dapat memelihara kedisiplinan pegawai

Berdasarkan 16 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 34% atau 32 orang, setuju 50% atau 47 orang, dan ragu-ragu 16% atau 15 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan setuju memiliki persentase paling besar. Ini berarti pelatihan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

**Tabel 16.** Jawaban Responden Indikator Subjek atau Materi Latihan pada Pernyataan 5

X3_5	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	15	16	45	0,48
S	47	50	188	2
SS	32	34	160	1,7
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>393</b>	<b>4,18</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

#### **Waktu atau Jadwal Latihan (X4)**

1. Jadwal latihan disesuaikan dengan waktu para peserta

Berdasarkan 17 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 45,7% atau 43 orang, setuju 43,6% atau 41 orang, dan ragu-ragu 10,6% atau 10 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju apabila jadwal latihan disesuaikan dengan waktu para peserta.

**Tabel 17.** Jawaban Responden Indikator Waktu atau Jadwal Latihan pada Pernyataan 1

X4_1	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	10	10,6	30	0,32
S	41	43,6	164	1,7
SS	43	45,7	215	2,29
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>409</b>	<b>4,31</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

2. Waktu istirahat dalam jadwal latihan harus mendapat perhatian

Berdasarkan tabel 18 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 40% atau 38 orang, setuju 48,9% atau 46 orang, dan ragu-ragu 10,6% atau 10 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan setuju memiliki persentase paling besar. Ini berarti sebagian besar responden setuju apabila waktu istirahat dalam jadwal latihan harus mendapat perhatian.

**Tabel 18.** Jawaban Responden Indikator Waktu atau Jadwal Latihan pada Pernyataan 2

X4_2	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	10	10,6	30	0,32
S	46	48,9	184	1,96
SS	38	40	190	2,02
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>404</b>	<b>4,3</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

3. Lamanya latihan disesuaikan dengan kebutuhan peserta

Berdasarkan tabel 19 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 66% atau 62 orang, setuju 28,7% atau 27 orang, dan ragu-ragu 5,3% atau 5 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju apabila lamanya latihan disesuaikan dengan kebutuhan peserta.

**Tabel 19.** Jawaban Responden Indikator Waktu atau Jadwal Latihan pada Pernyataan 3

X4_3	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	5	5,3	15	0,16
S	27	28,7	108	1,15
SS	62	66	310	3,3
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>433</b>	<b>4,61</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

**d. Lokasi atau Tempat Latihan (X5)**

1. Dibutuhkan fasilitas pada lokasi pelatihan

Berdasarkan tabel 20 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 66% atau 62 orang dan setuju 34% atau 32 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu. Ini berarti bahwa dibutuhkan fasilitas dalam lokasi pelatihan.

**Tabel 20.** Jawaban Responden Indikator Lokasi atau Tempat Latihan Pada Pernyataan 1

X5_1	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	0	0	0	0
S	32	34	128	1,36
SS	62	66	310	3,3
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>438</b>	<b>4,66</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

2. Suasana pelatihan harus kondusif

Berdasarkan tabel 21 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 71,3% atau 67 orang, setuju 23,4% atau 22 orang, dan ragu-ragu 5,3% atau 5 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju apabila suasana pelatihan harus kondusif.

**Tabel 21.** Jawaban Responden Indikator Lokasi atau Tempat Latihan Pada Pernyataan 2

X5_2	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	5	5,3	15	0,16
S	22	23,4	88	0,94
SS	67	71,3	335	3,56
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>438</b>	<b>4,66</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

3. Pemilihan lokasi latihan di tempat kerja lebih praktis dan sesuai

Berdasarkan tabel 22 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 43,6% atau 41 orang, setuju 50% atau 47 orang, dan ragu-ragu 6,4% atau 6 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden setuju apabila pemilihan lokasi latihan di tempat kerja lebih praktis dan sesuai.

**Tabel 22.** Jawaban Responden Indikator Lokasi atau Tempat Latihan Pada Pernyataan 3

X5_3	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	6	6,4	18	0,19
S	47	50	188	2
SS	41	43,6	205	2,18
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>411</b>	<b>4,37</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

**e. Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan (X6)**

1. Jumlah peserta latihan sebaiknya tidak melebihi tiga puluh orang

Berdasarkan tabel 23 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 60,6% atau 57 orang, setuju 34% atau 32 orang, dan ragu-ragu 5,3% atau 5 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju apabila jumlah peserta latihan tidak melebihi tiga puluh orang.

**Tabel 23.** Jawaban Responden Indikator Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan pada Pernyataan 1

X6_1	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	5	5,3	15	0,16
S	32	34	128	1,36
SS	57	60,6	285	3,03
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>428</b>	<b>4,55</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

2. Peserta latihan sebaiknya disesuaikan terutama dalam hal pendidikan dan pengalaman

Berdasarkan tabel 24 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 50% atau 47 orang, setuju 38,3% atau 36 orang, ragu-ragu 5,3% atau 5 orang dan tidak setuju 6,4% atau 6 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju apabila peserta latihan disesuaikan terutama dalam hal pendidikan dan pengalaman.

**Tabel 24.** Jawaban Responden Indikator Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan pada Pernyataan 2

X6_2	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	6	6,4	12	0,13
RG	5	5,3	15	0,16
S	36	38,3	144	1,53
SS	47	50	235	2,5
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>406</b>	<b>4,32</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

3. Syarat-syarat untuk peserta latihan harus ditentukan

Berdasarkan tabel 25 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 50% atau 47 orang, setuju 34,6% atau 41 orang, dan ragu-ragu 6,4% atau 6 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju apabila syarat-syarat untuk peserta latihan harus ditentukan.

**Tabel 25.** Jawaban Responden Indikator Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan pada Pernyataan 3

X6_3	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	6	6,4	18	0,19
S	41	34,6	164	1,74
SS	47	50	235	2,5
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>417</b>	<b>4,43</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

#### f. Instruktur (X7)

1. Instruktur memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai topik yang akan dibahas

Berdasarkan tabel 26 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 60,6% atau 57 orang, setuju 38,3% atau 36 orang dan ragu-ragu 1,1% atau 1 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju apabila instruktur memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai topik yang akan dibahas.

**Tabel 26.** Jawaban Responden Indikator Instruktur pada Pernyataan 1

X7_1	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	1	1,1	3	0,03
S	36	38,3	144	1,53
SS	57	60,6	285	3,03
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>432</b>	<b>4,59</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

2. Instruktur harus memahami berbagai metode *training*

Berdasarkan tabel 27 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 50% atau 47 orang dan setuju 50% atau 47 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju memiliki persentase sama. Tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu. Ini berarti bahwa responden setuju instruktur harus memahami berbagai metode *training*.

**Tabel 27.** Jawaban Responden Indikator Instruktur pada Pernyataan 2

X7_2	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	0	0	0	0
S	47	50	188	2
SS	47	50	235	2,5
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>423</b>	<b>4,5</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

### 3. Adanya keinginan untuk mengajar

Berdasarkan tabel 28 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 61,7% atau 58 orang, setuju 33% atau 31 orang dan ragu-ragu 5,3% atau 5 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju instruktur harus memiliki keinginan untuk mengajar.

**Tabel 28.** Jawaban responden indikator instruktur pada pernyataan 3

X7_3	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	5	5,3	15	0,16
S	31	33	124	1,32
SS	58	61,7	290	3,09
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>429</b>	<b>4,57</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

### 4. Dapat memberikan motivasi kepada peserta latihan

Berdasarkan tabel 29 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 56,4% atau 53 orang, setuju 38,3% atau 36 orang dan ragu-ragu 5,3% atau 5 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju apabila instruktur dapat memberikan motivasi kepada peserta latihan.

**Tabel 29.** Jawaban Responden Indikator Instruktur pada Pernyataan 4

X7_4	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	5	5,3	15	0,16
S	36	38,3	144	1,53
SS	53	56,4	265	2,82
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>424</b>	<b>4,51</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

## g. Teknik Latihan (X8)

### 1. Pelatih/instruktur harus mengetahui bagaimana cara menghadapi peserta latihan

Berdasarkan tabel 30 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 51,1% atau 48 orang dan setuju 48,9% atau 46 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu. Ini berarti bahwa pelatih/instruktur harus mengetahui bagaimana cara menghadapi peserta latihan.

**Tabel 30.** Jawaban responden indikator teknik latihan pada pernyataan 1

X8_1	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	0	0	0	0
S	46	48,9	184	1,96
SS	48	51,1	240	2,55
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>424</b>	<b>4,51</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

### 2. Pelatih mempraktikkan bagaimana cara melakukan pekerjaan

Berdasarkan tabel 31 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 51,1% atau 48 orang, setuju 43,6% atau 41 orang dan ragu-ragu 5,3% atau 5 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju apabila pelatih mempraktikkan bagaimana cara melakukan pekerjaan.

**Tabel 31.** Jawaban responden indikator teknik latihan pada pernyataan 2

X8_2	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	5	5,3	15	0,16
S	41	43,6	164	1,74
SS	48	51,1	240	2,55
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>419</b>	<b>4,45</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

### 3. Peserta latihan diminta untuk mengerjakan/mempraktikkan sendiri

Berdasarkan tabel 32 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 40,4% atau 38 orang, setuju 48,9% atau 46 orang, ragu-ragu 5,3% atau 5 orang dan tidak setuju 5,3% atau 5 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa



responden yang menyatakan setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden setuju apabila peserta latihan diminta untuk mengerjakan/mempraktikkan sendiri.

**Tabel 32.** Jawaban responden indikator teknik latihan pada pernyataan 3

X8_3	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	5	5,3	10	0,11
RG	5	5,3	15	0,16
S	46	48,9	184	1,96
SS	38	40,4	190	2,02
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>399</b>	<b>4,25</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

4. Pada jangka waktu tertentu, hasil-hasil yang telah dicapai peserta pelatihan harus di evaluasi

Berdasarkan tabel 33 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 48,9% atau 46 orang, setuju 40,4% atau 38 orang, ragu-ragu 9,6% atau 9 orang dan tidak setuju 1,1% atau 1 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju pada jangka waktu tertentu, hasil-hasil yang telah dicapai peserta pelatihan harus di evaluasi.

**Tabel 33.** Jawaban responden indikator teknik latihan pada pernyataan 4

X8_4	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	1	1,1	2	0,02
RG	9	9,6	27	0,29
S	38	40,4	152	1,62
SS	46	48,9	230	2,45
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>411</b>	<b>4,38</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

#### **h. Metode Penilaian Latihan (X9)**

1. Meminta peserta latihan untuk mengisi lembar evaluasi/reaksi terhadap latihan

Berdasarkan tabel 34 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 58,5% atau 55 orang, setuju 37,2% atau 35 orang dan ragu-ragu 4,3% atau 4 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju apabila peserta latihan mengisi lembar evaluasi/reaksi terhadap latihan.

**Tabel 34.** Jawaban Responden Indikator Metode Penilaian Latihan pada Pernyataan 1

X9_1	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	4	4,3	12	0,13
S	35	37,2	140	1,49
SS	55	58,5	275	2,93
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>427</b>	<b>4,55</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

2. Peserta latihan diminta untuk mempraktikkan mengenai pengetahuan apa yang telah dipelajarinya

Berdasarkan tabel 35 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 58,5% atau 55 orang dan setuju 41,5% atau 39 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu. Ini berarti peserta latihan harus mempraktikkan mengenai pengetahuan apa yang telah dipelajarinya.

**Tabel 35.** Jawaban Responden Indikator Metode Penilaian Latihan pada Pernyataan 2

X9_2	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	0	0	0	0
S	39	41,5	156	1,66
SS	55	58,5	275	2,93
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>431</b>	<b>4,59</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

3. Mengadakan penilaian secara sistematis dengan membandingkan sebelum dan setelah pelaksanaan latihan

Berdasarkan tabel 36 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 41,5% atau 39 orang, setuju 51,1% atau 48 orang, ragu-ragu 6,4% atau 6 orang dan tidak setuju 1,1% atau 1 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden setuju mengadakan penilaian secara sistematis dengan membandingkan sebelum dan setelah pelaksanaan latihan.

**Tabel 36.** Jawaban Responden Indikator Metode Penilaian Latihan pada Pernyataan 3

X9_3	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	1	1,1	2	0,02
RG	6	6,4	18	0,19
S	48	51,1	192	2,04
SS	39	41,5	195	2,07
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>407</b>	<b>4,32</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

4. Pelatihan dikatakan berhasil apabila peserta latihan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien

Berdasarkan tabel 37 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 45,7% atau 43 orang, setuju 50% atau 47 orang dan ragu-ragu 4,3% atau 4 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden setuju pelatihan dikatakan berhasil apabila peserta latihan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

**Tabel 37.** Jawaban Responden Indikator Metode Penilaian Latihan pada Pernyataan 4

X9_4	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	4	4,3	12	0,13
S	47	50	188	2
SS	43	45,7	215	2,29
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>415</b>	<b>4,42</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

#### Variabel Produktivitas Kerja (Y)

1. Saya memiliki komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusional

Berdasarkan tabel 38 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 62,8% atau 59 orang, setuju 35,1% atau 33 orang, ragu-ragu 1,1% atau 1 orang dan tidak setuju 1,1% atau 1 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden memiliki komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusional.

**Tabel 38.** Jawaban Responden Variabel Y pada Pernyataan 1

Y1	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	1	1,1	2	0,02
RG	1	1,1	2	0,02
S	33	35,1	132	1,40
SS	59	62,8	295	3,14
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>431</b>	<b>4,58</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

2. Saya memahami struktur dan desain pekerjaan saya

Berdasarkan tabel 39 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 51,1% atau 48 orang, setuju 43,6% atau 41 orang, ragu-ragu 4,3% atau 4 orang dan tidak setuju 1,1% atau 1 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden telah memahami struktur dan desain pekerjaannya.

**Tabel 39.** Jawaban Responden Variabel Y pada Pernyataan 2

Y2	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	1	1,1	2	0,02
RG	4	4,3	12	0,13
S	41	43,6	164	1,74
SS	48	51,1	240	2,55
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>418</b>	<b>4,44</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang saya miliki mendukung pencapaian target

Berdasarkan tabel 40 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 59,6% atau 56 orang, setuju 38,3% atau 36 orang dan ragu-ragu 2,1% atau 2 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Artinya motivasi, disiplin dan etos kerja yang dimiliki sudah mendukung pencapaian target sebagian besar responden.

**Tabel 40.** Jawaban Responden Variabel Y pada Pernyataan 3

Y3	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	2	2,1	6	0,06
S	36	38,3	144	1,53
SS	56	59,6	280	2,98
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>430</b>	<b>4,57</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

4. Dukungan sumber daya bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas

Berdasarkan tabel 41 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 38,3% atau 36 orang, setuju 44,7% atau 42 orang dan ragu-ragu 17% atau 16 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden setuju bahwa dukungan sumber daya bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

**Tabel 41.** Jawaban Responden Variabel Y pada Pernyataan 4

Y4	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	16	17	48	0,51
S	42	44,7	168	1,79
SS	36	38,3	180	1,91
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>396</b>	<b>4,21</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

5. Kebijakan perusahaan dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi

Berdasarkan tabel 42 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 45,7% atau 43 orang, setuju 41,5% atau 39 orang, ragu-ragu 11,7% atau 11 orang dan tidak setuju 1,1% atau 1 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden sangat setuju bahwa kebijakan perusahaan dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi.

**Tabel 42.** Jawaban Responden Variabel Y pada Pernyataan 5

Y5	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	1	1,1	2	0,02
RG	11	11,7	33	0,35
S	39	41,5	156	1,66
SS	43	45,7	215	2,29
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>406</b>	<b>4,32</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

6. Perlakuan menyenangkan bisa diberikan kepada pimpinan dan/atau rekan kerja

Berdasarkan tabel 43 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 43,6% atau 41 orang, setuju 46,8% atau 44 orang dan ragu-ragu 9,6% atau 9 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan

setuju memiliki persentase paling besar. Artinya sebagian besar responden bisa memberikan perlakuan menyenangkan kepada pimpinan dan/atau rekan kerja.

**Tabel 43.** Jawaban Responden Variabel Y pada Pernyataan 6

Y6	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	9	9,6	27	0,29
S	44	46,8	176	1,87
SS	41	43,6	205	2,18
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>408</b>	<b>4,34</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

7. Saya memahami praktik manajemen yang diterapkan pimpinan

Berdasarkan tabel 44 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 58,4% atau 55 orang, setuju 34% atau 32 orang dan ragu-ragu 7,4% atau 7 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Artinya sebagian besar responden bisa memahami praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.

**Tabel 44.** Jawaban Responden Variabel Y pada Pernyataan 7

Y7	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	7	7,4	21	0,22
S	32	34	128	1,36
SS	55	58,4	275	2,93
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>424</b>	<b>4,51</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

8. Lingkungan kerja harus ergonomis

Berdasarkan tabel 45 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 63,8% atau 60 orang, setuju 34% atau 32 orang dan ragu-ragu 2,1% atau 2 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Artinya sebagian besar responden sangat setuju adanya lingkungan kerja yang ergonomis.

**Tabel 45.** Jawaban Responden Variabel Y pada Pernyataan 8

Y8	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RG	2	2,1	6	0,06
S	32	34	128	1,36
SS	60	63,8	300	3,19
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>434</b>	<b>4,61</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

9. Adanya kesesuaian antara tugas yang saya emban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan yang saya kuasai

Berdasarkan tabel 46 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 67% atau 63 orang, setuju 26,6% atau 25 orang, ragu-ragu 5,3% atau 5 orang dan tidak setuju 1,1% atau 1 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden memiliki kesesuaian antara tugas yang di emban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan yang mereka kuasai.

**Tabel 46.** Jawaban Responden Variabel Y pada Pernyataan 9

Y9	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	0	0	0	0
TS	1	1,1	2	0,02
RG	5	5,3	15	0,16
S	25	26,6	100	1,06
SS	63	67	315	3,35
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>432</b>	<b>4,59</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

10. Adanya komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama

Berdasarkan tabel 47 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat

setuju yaitu sebesar 45,7% atau 43 orang, setuju 47,9% atau 45 orang, ragu-ragu 4,3% atau 4 orang, tidak setuju 1,1% atau 1 orang dan sangat tidak setuju 1,1% atau 1 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa responden yang menyatakan setuju memiliki persentase paling besar. Berarti sebagian besar responden memiliki komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama

**Tabel 47.** Jawaban Responden Variabel Y pada Pernyataan 10

Y10	Frekuensi	Persentase	$\sum xi$	Me
STS	1	1,1	2	0,02
TS	1	1,1	2	0,02
RG	4	4,3	12	0,13
S	45	47,9	180	1,91
SS	43	45,7	215	2,29
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>411</b>	<b>4,37</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

## Hasil Rata-Rata Pengumpulan Data Berdasarkan Indikator

### 1. Variabel Pelatihan

Berdasarkan tabel 48 dapat disimpulkan bahwa rata-rata dari Sembilan indikator yaitu Tujuan Latihan, Tanggung Jawab terhadap Latihan, Subjek atau Materi Latihan, Waktu atau Jadwal Latihan, Lokasi atau Tempat Latihan, Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan, Instruktur, Teknik Latihan dan Metode Penilaian Latihan dapat diketahui nilai rata-rata paling tinggi adalah indikator Lokasi atau Tempat Latihan terhadap Produktifitas Kerja (Y) yakni 4,56 termasuk kategori sangat baik pada rentang skala. Ini menunjukkan bahwa hal yang penting bukan hanya diarahkan ke pemberian fasilitas bagi peserta latihan, tetapi juga harus memperhatikan suasana yang kondusif untuk belajar, serta harus juga memperhatikan letak lokasi latihannya. Dapat diambil kesimpulan bahwa lokasi tempat pelatihan di tempat kerja sesuai dan lebih praktis. Begitu juga dengan fasilitas yang disediakan di lokasi pelatihan sudah memadai

**Tabel 48.** Tabel Rata-Rata Data Berdasarkan Indikator Variabel Pelatihan

Indikator	$\sum xi$ (jumlah nilai pernyataan)	N (jumlah data)	Rata-rata (Me)
Tujuan Latihan (X1)	1274	282	4,52
Tanggung Jawab Terhadap Latihan (X2)	413	94	4,39
Subjek atau Materi Latihan (X3)	2098	470	4,46
Waktu atau Jadwal Latihan (X4)	1246	282	4,42
Lokasi atau Tempat Latihan (X5)	1287	282	4,56
Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan (X6)	1251	282	4,44
Instruktur (X7)	1708	376	4,54
Teknik Latihan (X8)	1653	376	4,40
Metode Penilaian Latihan (X9)	1680	376	4,47

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

## 2. Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 49 dapat disimpulkan bahwa rata-rata dari Sepuluh indikator yaitu Komitmen, Struktur Pekerjaan, Motivasi, Disiplin dan Etos Kerja, Dukungan Sumber Daya, Kebijakan Perusahaan, Perlakuan Menyenangkan, Praktik Manajemen, Lingkungan Kerja, Kesesuaian Tugas, dan

Komunikasi dapat diketahui nilai rata-rata paling tinggi adalah indikator Lingkungan Kerja yakni 4,61 termasuk kategori sangat baik pada rentang skala. Ini menunjukkan bahwa telah tercipta lingkungan kerja yang ergonomis pada PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan.

**Tabel 49.** Tabel Rata-Rata Data Berdasarkan Indikator Variabel Produktivitas Kerja

Indikator	$\sum xi$ (jumlah nilai pernyataan)	N (jumlah data)	Rata-rata (Me)
Komitmen (Y1)	413	94	4,58
Struktur Pekerjaan (Y2)	418	94	4,44
Motivasi, Disiplin dan Etos Kerja (Y3)	430	94	4,57
Dukungan Sumber Daya (Y4)	396	94	4,21
Kebijakan Perusahaan (Y5)	406	94	4,32
Perlakuan Menyenangkan (Y6)	408	94	4,34
Praktik Manajemen (Y7)	424	94	4,51
Lingkungan Kerja (Y8)	434	94	4,61
Kesesuaian Tugas (Y9)	432	94	4,59
Komunikasi (Y10)	411	94	4,37

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2015)

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pernyataan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Apabila koefisien korelasi  $r$  hitung lebih besar dibandingkan koefisien korelasi  $t$  tabel maka pernyataan tersebut valid. Dimana ketentuan  $r$

tabel dengan taraf kesalahan 5% (0,05) adalah 0,202.

### Uji Validitas Pelatihan

Tabel 50 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada pernyataan pelatihan dalam kuesioner memperoleh  $r$  hitung  $> 0,202$ . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid.

**Tabel 50.** Hasil Uji Validitas Pelatihan

Variabel	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Tujuan Pelatihan (X1)	X1_1	0,751	0,202	Valid
	X1_2	0,467	0,202	Valid
	X1_3	0,743	0,202	Valid
Tanggung Jawab Terhadap Latihan (X2)	X2_1	0,805	0,202	Valid
	X3_1	0,785	0,202	Valid
	X3_2	0,662	0,202	Valid
Subjek atau Materi Latihan (X3)	X3_3	0,697	0,202	Valid
	X3_4	0,712	0,202	Valid
	X3_5	0,610	0,202	Valid
Waktu atau Jadwal Latihan (X4)	X4_1	0,746	0,202	Valid
	X4_2	0,838	0,202	Valid
	X4_3	0,537	0,202	Valid
Lokasi atau Tempat Latihan (X5)	X5_1	0,676	0,202	Valid
	X5_2	0,621	0,202	Valid
	X5_3	0,722	0,202	Valid
Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan (X6)	X6_1	0,660	0,202	Valid
	X6_2	0,362	0,202	Valid
	X6_3	0,544	0,202	Valid

Instruktur (X7)	X7_1	0,501	0,202	Valid
	X7_2	0,720	0,202	Valid
	X7_3	0,528	0,202	Valid
	X7_4	0,539	0,202	Valid
Teknik Latihan (X8)	X8_1	0,661	0,202	Valid
	X8_2	0,714	0,202	Valid
	X8_3	0,666	0,202	Valid
	X8_4	0,684	0,202	Valid
Metode Penilaian Latihan (X9)	X9_1	0,548	0,202	Valid
	X9_2	0,682	0,202	Valid
	X9_3	0,754	0,202	Valid
	X9_4	0,757	0,202	Valid

(Sumber : data primer yang diolah, 2015)

#### Uji Validitas Produktifitas Kerja

Tabel 51 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada pernyataan produktifitas kerja

dalam kuesioner memperoleh  $r_{hitung} > 0,202$ . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid.

**Tabel 51.** Hasil Uji Validitas Produktifitas Kerja

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,768	0,202	Valid
Y2	0,678	0,202	Valid
Y3	0,792	0,202	Valid
Y4	0,661	0,202	Valid
Y5	0,774	0,202	Valid
Y6	0,619	0,202	Valid
Y7	0,563	0,202	Valid
Y8	0,675	0,202	Valid
Y9	0,684	0,202	Valid
Y10	0,803	0,202	Valid

(Sumber : data primer yang diolah, 2015)

#### Uji Reliabilitas Pelatihan

Berdasarkan tabel 52 dapat di ketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel independen diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Artinya seluruh item pernyataan dalam kuesioner variabel independen dikatakan reliabel.

**Tabel 52.** Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,764	Reliabel
X2	0,781	Reliabel
X3	0,744	Reliabel
X4	0,757	Reliabel
X5	0,764	Reliabel
X6	0,769	Reliabel
X7	0,762	Reliabel
X8	0,750	Reliabel
X9	0,752	Reliabel

(Sumber : data primer yang diolah, 2015)

#### Uji Reliabilitas Produktifitas Kerja

Berdasarkan tabel 53 dapat di ketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dependen diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Artinya seluruh item pernyataan dalam kuesioner variabel dependen dikatakan reliabel.

**Tabel 53.** Hasil Uji Reliabilitas Produktifitas Kerja (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Y1	0,746	Reliabel
Y2	0,749	Reliabel
Y3	0,747	Reliabel
Y4	0,747	Reliabel
Y5	0,739	Reliabel
Y6	0,752	Reliabel
Y7	0,755	Reliabel
Y8	0,753	Reliabel
Y9	0,748	Reliabel
Y10	0,738	Reliabel

(Sumber : data primer yang diolah, 2015)

### Analisis Korelasi Ganda (R)

Berdasarkan tabel 54 dapat diketahui nilai R sebesar 0,945 dengan ketentuan sebelumnya jika koefisien korelasi 0,945–

1,000 berarti memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Artinya variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang kuat.

**Tabel 54.** Tabel Korelasi Ganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 <sup>a</sup>	.892	.881	1.54030

(Sumber : data primer yang diolah, 2015)

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan tabel 55 diperoleh angka R<sup>2</sup> (*R Square*) sebesar 0,892. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 89,2%. Sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Tabel 55.** Tabel Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 <sup>a</sup>	.892	.881	1.54030

(Sumber : data primer yang diolah, 2015)

### Uji Koefisien Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima

Berdasarkan tabel 56 dapat diketahui nilai F sebesar 77.353 dengan tingkat keyakinan

95%,  $\alpha = 5\%$ , df ( $n-k-1$ ) atau  $94-9-1=84$  ( $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen), dimana hasil F tabel adalah 1,99. Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Itu berarti  $H_0$  ditolak. Dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 56.** Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1651.687	9	183.521	77.353	.000 <sup>a</sup>
Residual	199.292	84	2.373		
Total	1850.979	93			

(Sumber : data primer yang diolah, 2015)

### Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$
- $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

**Tabel 57.** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.615	2.162		-.285	.777
X1	-.772	.246	-.246	-3.143	.002
X2	-1.822	.494	-.241	-3.688	.000
X3	-.057	.129	-.029	-.440	.661
X4	.504	.317	.167	1.590	.116
X5	-.304	.307	-.088	-.992	.324
X6	.161	.223	.056	.719	.474
X7	.582	.214	.220	2.717	.008
X8	.581	.166	.277	3.503	.001
X9	2.210	.215	.872	10.262	.000

(Sumber : data primer yang diolah, 2015)

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada variabel Instruktur (2,717 > 1,663), Teknik Latihan (3,503 > 1,663) dan Metode Penilaian Latihan (10,262 > 1,663). Artinya  $H_0$  ditolak artinya secara parsial

ada pengaruh signifikan antara Instruktur, Teknik Latihan dan Metode Penilaian Latihan terhadap Produktifitas Kerja (dependen).

**Tabel 58.** Analisa Parsial Variabel Pelatihan terhadap Variabel Produktifitas Kerja

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
Tujuan Pelatihan (X1)	-3,143	1,663	$H_0$ diterima
Tanggung Jawab Terhadap Latihan (X2)	-3,688	1,663	$H_0$ diterima
Subjek atau Materi Latihan (X3)	-0,440	1,663	$H_0$ diterima
Waktu atau Jadwal Latihan (X4)	1,590	1,663	$H_0$ diterima
Lokasi atau Tempat Latihan (X5)	-0,992	1,663	$H_0$ diterima
Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan (X6)	0,719	1,663	$H_0$ diterima
Instruktur (X7)	2,717	1,663	$H_0$ ditolak
Teknik Latihan (X8)	3,503	1,663	$H_0$ ditolak
Metode Penilaian Latihan (X9)	10,262	1,663	$H_0$ ditolak

(Sumber : data primer yang diolah, 2015)

### Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 +$$

$$b_4.X_4 + b_5.X_5 + b_6.X_6 + b_7.X_7 + b_8.X_8 + b_9.X_9$$

$$Y = -0,615 - 0,772X_1 - 1,822X_2 - 0,057X_3 + 0,504X_4 - 0,304X_5 + 0,161X_6 + 0,582X_7 + 0,581X_8 + 2,210X_9$$

Keterangan :

Y = Produktifitas Kerja

X1 = Tujuan Latihan

X2 = Tanggung Jawab terhadap Latihan

X3 = Subjek atau Materi Latihan

X4 = Waktu atau Jadwal Latihan

X5 = Lokasi atau Tempat Latihan

X6 = Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan

X7 = Instruktur

X8 = Teknik Latihan

X9 = Metode Penilaian Latihan

a = konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8, b_9$  = koefisien regresi variabel independen

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta adalah 0,615 (bertanda negatif). Ini berarti bahwa Tujuan Latihan (X1), Tanggung Jawab terhadap Latihan (X2), Subjek atau Materi Latihan (X3), Waktu atau Jadwal Latihan (X4), Lokasi atau Tempat Latihan (X5), Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan (X6), Instruktur (X7), Teknik Latihan (X8) dan Metode Penilaian Latihan (X9) tetap atau tidak mengalami penambahan ataupun pengurangan, maka Produktivitas Kerja sebesar nilai konstanta yaitu -0,615.
2. Nilai tujuan latihan (X1) sebesar 0,772 (bertanda negatif) berarti Tujuan Latihan mempunyai hubungan yang berlawanan dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Tujuan Latihan satu satuan maka variabel

Produktivitas Kerja (Y) akan turun sebesar 0,772.

3. Nilai Tanggung Jawab terhadap Latihan (X2) sebesar 1,822 (bertanda negatif) ini berarti Tanggung Jawab terhadap Latihan mempunyai hubungan yang berlawanan dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Tanggung Jawab terhadap Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan turun sebesar 1,822.
4. Nilai Subjek atau Materi Latihan (X3) sebesar 0,057 (bertanda negatif) ini berarti Subjek atau Materi Latihan mempunyai hubungan yang berlawanan dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Subjek atau Materi Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan turun sebesar 0,057.
5. Nilai Waktu atau Jadwal Latihan (X4) sebesar 0,504. Ini berarti Waktu atau Jadwal Latihan mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Waktu atau Jadwal Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,504.
6. Nilai Lokasi atau Tempat Latihan (X5) sebesar 0,304 (bertanda negatif) ini berarti Lokasi atau Tempat Latihan mempunyai hubungan yang berlawanan dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Lokasi atau Tempat Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan turun sebesar 0,304.
7. Nilai Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan (X6) sebesar 0,161. Ini berarti Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan



bahwa setiap kenaikan Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,161.

8. Nilai Instruktur (X7) sebesar 0,582. Ini berarti Instruktur mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Instruktur satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,582.
9. Nilai Teknik Latihan (X8) sebesar 0,581. Ini berarti Teknik Latihan mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Teknik Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,581.
10. Nilai Metode Penilaian Latihan (X9) sebesar 2,210. Ini berarti Metode Penilaian Latihan mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Metode Penilaian Latihan satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 2,210.

#### **Pembahasan**

Hasil penelitian yang diperoleh penulis melalui kuesioner yang bagikan kepada karyawan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan sebanyak 94 responden dimana yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang sudah pernah mengikuti pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan. Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis membuat pembahasan dari setiap hasil indikator seperti berikut ini :

##### **1. Tujuan Latihan**

Sesungguhnya langkah pertama dalam program latihan yaitu dengan menetapkan terlebih dahulu, mengenai apa yang harus dicapai dari latihan tersebut. Tujuan latihan sesungguhnya merupakan landasan dari pokok-pokok lainnya. Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,52 dari seluruh total jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20–5,00.

Dilihat dari hasil jawaban responden yang rata-ratanya setuju maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan adalah untuk memperbaiki moral pegawai seperti melalui sikap, disiplin dan kerjasama. Selain itu pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pengawasan dari para peserta pelatihan.

##### **2. Tanggung Jawab terhadap Latihan**

Perusahaan atau organisasi menunjuk atau menetapkan seseorang yang bertanggung jawab terhadap program pelatihan, agar jelas siapa yang mempersiapkan serta bertanggung jawab atas pelaksanaan program pelatihan. Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,39 dari seluruh total jawaban responden.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20 – 5,00. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa program pelatihan yang dilakukan oleh PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk berjalan dengan baik karena ada seseorang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program pelatihan.

##### **3. Subjek atau Materi Latihan**

Subjek atau materi apa yang akan dibahas dalam latihan, haruslah dihubungkan dengan kebutuhan peserta latihan. Berdasarkan teori (Manullang) mengenai topik yang pada umumnya sesuai dengan kebutuhan dari berbagai organisasi maka pada indikator ini diperoleh nilai rata-rata 4,46 dari seluruh total jawaban responden.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20–5,00. Dapat diambil kesimpulan bahwa subjek atau materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta latihan.

##### **4. Waktu atau Jadwal Latihan**

Jadwal latihan yang tepat sangat berpengaruh terhadap efektifitas suatu program pelatihan, begitu juga dengan lamanya latihan dilakukan, harus sesuai dengan kebutuhan peserta latihan. Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,42 dari seluruh total jawaban responden.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20–5,00. Berdasarkan kuesioner yang penulis berikan, dapat diketahui jawaban responden rata-rata setuju mengenai waktu atau jadwal latihan yang harus disesuaikan dengan jam kerja. Selain itu waktu istirahat dalam program pelatihan juga telah diperhatikan, serta lamanya latihan yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta latihan.

##### **5. Lokasi atau Tempat Latihan**

Perhatian bukan hanya diarahkan ke pemberian fasilitas bagi peserta latihan, tetapi juga harus memperhatikan suasana yang kondusif untuk belajar, serta harus juga memperhatikan letak lokasi latihannya.

Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,56 dari seluruh total jawaban responden.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20–5,00. Dapat diambil kesimpulan bahwa lokasi tempat pelatihan di tempat kerja sesuai dan lebih praktis. Begitu juga dengan fasilitas yang disediakan di lokasi pelatihan sudah memadai.

6. Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan

Jumlah dan kualifikasi peserta pelatihan harus diperhatikan agar materi yang disampaikan dalam pelatihan dapat diterima oleh semua peserta latihan. Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,44 dari seluruh total jawaban responden.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20 – 5,00. Dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah peserta pelatihan telah sesuai (tidak melebihi tiga puluh orang) serta disesuaikan berdasarkan pengalaman dan pendidikan dari peserta latihan. Dengan demikian materi yang disampaikan dapat diterima semua peserta latihan dengan baik.

7. Instruktur

Sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan efektifnya suatu pelatihan, yaitu instruktur atau pelatih. Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,54 dari seluruh total jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20–5,00.

Berdasarkan kuesioner yang penulis berikan, dapat diketahui jawaban responden rata-rata setuju bahwa instruktur memahami topik yang dibahas, memahami metode pelatihan, memiliki keinginan mengajar serta mampu memotivasi peserta latihan.

8. Teknik Latihan

Seorang pelatih harus mengetahui bagaimana teknik membuat peserta memahami materi yang disampaikan. Selain itu peserta juga bisa mempraktikkan bagaimana cara melakukan pekerjaan yang di ajarkan. Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,40 dari seluruh total jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20 – 5,00. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatih/instruktur yang ditetapkan perusahaan dalam suatu perusahaan sudah memenuhi syarat.

9. Metode Penilaian Latihan

Agar dapat diketahui apakah cara latihan yang dianut oleh suatu perusahaan sudah baik atau belum, maka hal ini dapat diketahui dengan suatu alat pengukur dan pada umumnya ukuran yang dapat digunakan yaitu dari adanya tujuan masing-masing latihan.

Pada indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,47 dari seluruh total jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20–5,00. Dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan memberikan lembaran evaluasi/reaksi kepada peserta terhadap latihan serta meminta peserta mempraktikkan apa yang telah dipelajari.

Dari hasil analisis validitas, semua item pernyataan dikatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil dari analisis uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan nilai cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Artinya seluruh item pernyataan dalam kuesioner baik variabel independen maupun variabel dependen dikatakan reliabel.

Hasil uji korelasi nilai R sebesar 0,945 dengan ketentuan sebelumnya jika koefisien korelasi 0,945–1,000 berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat. Artinya terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen (Tujuan Latihan, Tanggung Jawab terhadap Latihan, Subjek atau Materi Latihan, Waktu atau Jadwal Latihan, Lokasi atau Tempat Latihan, Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan, Instruktur, Teknik Latihan, dan Metode Penilaian Latihan) dengan variabel dependen (Produktifitas Kerja).

Hasil  $R^2$  sebesar 0,892. Hal ini menunjukkan bahwa persentase variabel independen (Pelatihan) mampu menjelaskan 89,2% variabel dependen (Produktifitas Kerja). Sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $77,353 > 1,99$ ), maka  $H_0$  ditolak itu berarti bahwa semua variabel bebas (Pelatihan) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja).

Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada variabel Instruktur ( $2,717 > 1,663$ ), Teknik Latihan ( $3,503 > 1,663$ ) dan Metode Penilaian Latihan ( $10,262 > 1,663$ ), maka  $H_0$  ditolak artinya variabel Instruktur, Teknik Latihan dan Metode Penilaian Latihan secara parsial berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja (dependen).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Medan maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari seluruh penelitian menjelaskan bahwa indikator Lokasi atau Tempat latihan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,56 dari seluruh total jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik jika nilai rata-rata dimasukkan kedalam rentang skala yakni rentang nilai antara 4,20 – 5,00.

Dari hasil analisis validitas, semua item pernyataan dikatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan hasil uji reliabilitas, semua item pernyataan dikatakan reliabel karena nilai cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Untuk uji korelasi nilai R sebesar 0,945 artinya terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, hasil R Square dependen, sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji F dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $77,353 > 1,99$ ), maka  $H_0$  ditolak itu berarti bahwa semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, hasil analisis uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada variabel Instruktur ( $2,717 > 1,663$ ), Teknik Latihan ( $3,503 > 1,663$ ) dan Metode Penilaian Latihan ( $10,262 > 1,663$ ), maka  $H_0$  ditolak artinya variabel Instruktur, Teknik Latihan dan Metode Penilaian Latihan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (dependen). Hasil analisis linear berganda  $Y = -0,615 - 0,772X_1 - 1,822X_2 - 0,057X_3 + 0,504X_4 - 0,304X_5 + 0,161X_6 + 0,582X_7 + 0,581X_8 + 2,210X_9$  mengandung arti indikator Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan ( $X_6$ ), Instruktur ( $X_7$ ), Teknik Latihan ( $X_8$ ) dan Metode Penilaian Latihan ( $X_9$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Produktivitas Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. cetakan Keenam, Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Fajar, S., A., dan Heru, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan.
- Manullang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu, Yogyakarta : Andi.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Bandung : Pustaka Setia.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan Kedelapan, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua Puluh Satu, Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan Kesepuluh, Bandung : Alfabeta Bandung.
- Yuniarsih, T., dan Suwanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, Bandung : Alfabeta.